

# **3. Fachtagung Eingliederungsmanagement Zielgruppen, Handlungsansätze und Methoden**

23. Januar 2014 in Olten

## *Programm:*

---

- 08.45–09.15 **Ankunft/Anmeldung/Kaffee**
- 09.15–09.30 **Begrüssung und Eröffnung der Tagung**  
**Prof. Dr. Thomas Geisen / Prof. Dr. Sibylle Niederöst**
- 09.30-11.00 **Plenumsvorträge: Konzept und Verfahren** Raum: Aula
1. **Prof. Dr. Thomas Geisen:** Neue Herausforderungen für Professionelle im Eingliederungsmanagement
2. **Prof. Dr. Peter Löcherbach:** Eingliederungsmanagement als Verfahren in der Arbeitsintegration
- 11.00-11.30 **Pause und Wechsel in die Workshops**
- 11.30-13.00 **Workshops**
- Workshop 1: Falldynamik und Interventionsplanung: Das Instrument des Real-Time-Monitoring**  
Raphael Calzaferri und Gaby Merten Raum: ORI 208
- Workshop 2: Neben- oder Hauptdarsteller/innen? Vorgesetzte und Kolleg/innen als Beteiligte im Eingliederungsmanagement?**  
Regina Knöpfel und Anton Hanselmann Raum: ORI 204
- Workshop 3: Kooperative Prozessgestaltung: Methoden und Instrumente zur Gestaltung von Unterstützungsprozessen im Eingliederungsmanagement**  
Prof. Dr. Ursula Hochuli Freund Raum: ORI 120
- Workshop 4: Beratung und Coaching im Eingliederungsmanagement**  
Prof. Dr. Martina Hörmann Raum: ORI 332
- Workshop 5: Menschen mit Beeinträchtigung in der Arbeitsintegration: Teilhabe woran?**  
Dr. Erich O. Graf Raum: ORI E09
- 13.00-14.00 **Stehlunch**
- 14.00-14.50 **Plenumsvortrag 3: Zielgruppen** Raum: Aula
- Heiko Bennewitz:** Handlungsansätze und Organisation der Integration junger Menschen
- 14.50-15.00 **Pause und Wechsel in die Workshops**

15.00–16.30 **Workshops**

**Workshop 6: Unterstützung von Jugendlichen in Übergängen in die Erwerbsarbeit**

Prof. Dr. Dorothee Schaffner und Angela Rein

Raum: ORI 104

**Workshop 7: Kompetenzorientiertes Eingliederungsmanagement in der Praxis**

Prof. Dr. Barbara Sieber und Ernst P. Werner

Raum: Aula

**Workshop 8: Biographisches Erzählen als Methode im Eingliederungsmanagement**

Prof. Dr. Lena Inowlocki

Raum: ORI 118

**Workshop 9: The Challenge of Mental Health in Disability Management**

Prof. Dr. Henry Harder

Raum: ORI 119

**Workshop 10: Beratung von Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen**

Christine Krämer

Raum: ORI 332

16.30–16.45 **Abschluss**

Prof. Dr. Thomas Geisen

Raum: Aula

ab 16.45 **Apero**

## **Neue Herausforderungen für Professionelle im Eingliederungsmanagement**

### **Relevanz:**

Professionelle Fähigkeiten und Kompetenzen sind eine zentrale Voraussetzung für eine erfolgreiche Fallbearbeitung im Eingliederungsmanagement. Auf Grund der dynamischen Veränderungen in den Bereichen Sozialpolitik und Sozialversicherung, sind die im Eingliederungsmanagement tätigen Personen in besonderer Weise herausgefordert.

### **Fragestellungen:**

- Was kennzeichnet Eingliederungsmanagement?
- Welche aktuellen Herausforderungen bestehen im Eingliederungsmanagement?
- Wie ist der Stand der Professionalisierung im Eingliederungsmanagement?
- Welche Perspektiven bestehen im Hinblick auf Professionalisierung?

---

Im Eingliederungsmanagement bestehen hohe Anforderungen an Professionelle, da sie mit komplexen Herausforderungen und Problemlagen konfrontiert sind. Das Konzept Eingliederungsmanagement trägt dem Rechnung, indem es systematisch die Fallbearbeitung mit Fragen von Organisations- und Personalentwicklung verknüpft. Für die erfolgreiche Gestaltung von Unterstützungsprozessen im Eingliederungsmanagement sind professionelle Fähigkeiten und Kompetenzen daher eine wichtige Voraussetzung. Dabei spielt das Auftreten von neuen bzw. veränderten Zielgruppen eine wichtige Rolle, beispielsweise von erwerbsfähigen Personen mit psychischen Beeinträchtigungen.

---

Dr. **Thomas Geisen** ist Professor für Arbeitsintegration und Eingliederungsmanagement/Disability Management an der Hochschule für Soziale Arbeit FHNW. Informationen: [www.fhnw.ch/personen/thomas-geisen](http://www.fhnw.ch/personen/thomas-geisen)

**Kontakt:** [thomas.geisen@fhnw.ch](mailto:thomas.geisen@fhnw.ch)

## **Case Management als Verfahren in der Arbeitsintegration**

### **Relevanz:**

Forschungsergebnisse zeigen, dass die Frage der "Verfahrenstreue" und der "Fallführung" zentrale Faktoren für ein effektives (und effizientes) Fallmanagement sind. Dieser Unterschied wird besonders deutlich, wenn die Implementierungsgrade als Ausgangspunkt für die Analysen genommen werden.

### **Themen:**

- Forschungsergebnisse zum Fallmanagement in der Eingliederungshilfe für die Arbeitsintegration.
- Ableitung von Anforderungen für das Verfahren, die Organisation und das Netzwerk.
- Bedeutung für die Implementierungspraxis in der Arbeitsintegration.
- Hinweise für (generelle) Evaluationsprogramme von Case Management.

---

Die Ergebnisse eines größeren Forschungsprojektes dienen als "Folie", einerseits Anforderungen an das Verfahren zu formulieren, andererseits Wirkfaktoren für ein gelingendes Case Management darzustellen. Die Verschränkung der verschiedenen "Steuerungs-"ebenen wird aufgezeigt.

---

**Löcherbach, Peter**, Dr. phil., Professor für Sozialarbeitswissenschaft an der Kath. Hochschule Mainz, CM-Ausbilder (DGCC), stellv. Vorsitzender DGCC, zahlreiche Forschungen und Veröffentlichungen zum Case Management.

**Kontakt:** peter.loecherbach@kh-mz.de

## **Handlungsansätze und Organisation der Integration. Zur Komplexität professionellen Handelns**

### **Relevanz:**

Eine gelingende Bearbeitung komplexer Problemlagen im "Übergangssystem Schule-Beruf" stellt Professionelle vor grosse Herausforderungen. Eingliederungsmanagement ist hier von Bedeutung, da auf der Grundlage einer Verknüpfung von Fall- und Systemebene Limitationen erkannt und neue Handlungsmöglichkeiten erschlossen werden können.

### **Fragestellungen:**

- Welche zentralen Förderbedarfe haben junge Menschen?
- Welche Angebote haben Fördersysteme zur beruflichen und sozialen Integration?
- Vor welchen Herausforderungen stehen die professionell Handelnden?
- Welche Veränderungsnotwendigkeiten und -möglichkeiten bestehen bei den Fördersystemen?

---

Trotz anhaltend guter wirtschaftlicher Entwicklungen und eines angesichts sinkender Schülerzahlen immer besseren Ausbildungsplatzangebotes stehen nicht wenige junge Menschen in Deutschland vor großen Schwierigkeiten bei ihrer beruflichen Integration. Persönliche und soziale Problemlagen sowie schulische Defizite erschweren die berufliche Eingliederung. Angesichts eines sich immer deutlicher abzeichnenden Fachkräftemangels in der deutschen Wirtschaft stehen auch diese jungen Menschen mit komplexen Problemlagen stärker im Fokus des „Übergangssystems Schule-Beruf“, an dem zahlreiche Akteure mit unterschiedlichen Aufträgen und Aufgaben beteiligt sind. Diese Akteure müssen einerseits geeignete Förderangebote bereitstellen, um junge Menschen in angemessener Weise bei ihrer beruflichen und sozialen Integration zu unterstützen. Andererseits stehen sie vor der Herausforderung, ihre jeweiligen Angebote untereinander anschlussfähig zu gestalten, um die Übergänge zwischen unterschiedlichen Phasen oder eine fallbezogene Zusammenarbeit zu erleichtern. Im Vortrag werden typische Problemlagen junger Menschen aufgezeigt und aktuelle Unterstützungsangebote der professionellen Akteure im Übergang Schule-Beruf hinsichtlich ihrer Angemessenheit zur Erfüllung der unterschiedlichen Zielgruppenbedarfe kritisch beleuchtet. Ein weiterer Fokus wird auf die Anforderungen der Zusammenarbeit der unterschiedlichen beteiligten Rechtskreise und Organisationen sowie auf grundsätzliche Veränderungsnotwendigkeiten und -möglichkeiten im Übergang Schule-Beruf gerichtet.

---

**Bennewitz, Heiko**, Diplom-Sozialwissenschaftler, M.A. Personalentwicklung, Projektleiter im ism (Institut für Sozialpädagogische Forschung Mainz e.V.) seit 1998, Geschäftsführer der plusquam Gesellschaft für Beratung und systemisches Qualitätsmanagement mbH.

**Kontakt:** heiko.bennewitz@ism-mainz.de

**Workshops 1-5:**

**11.30 – 13.00 Uhr**

## Falldynamik und Interventionsplanung: Das Instrument des Real-Time-Monitorings

### Relevanz:

Praktische Erfahrungen wie auch Forschungsprojekte zu Reintegrationsprozessen haben deutlich gezeigt, dass die adäquate Erfassung des Falles (Fallkonzeption) sowie die Sicherstellung von Koordination und Kooperation in Hilfeprozessen wichtig sind. Zur erfolgreichen Gestaltung von Eingliederungsprozessen ist dies von zentraler Bedeutung.

### Themen:

- Fallkonzeption im Bereich des Eingliederungsmanagements
- Abbildung der Falldynamik und Erstellung einer angemessenen Interventionsplanung
- Monitoring und Begleitung von Reintegrationsprozessen

---

Menschen führen ihr Leben in ihrem individuellen Lebensführungssystem. Dieses setzt sich aus dem Individuum und seinen ganz spezifischen Formen der Integration in diverse soziale Handlungssysteme (z.B. Familie, Arbeit, Hilfesysteme) zusammen. Mit der Lebensführung gehen Aufgaben der Lebensbewältigung und entsprechende Schwierigkeiten einher. Soziale Probleme und Krisen entstehen dann, wenn die Form, wie ein Mensch in seine Handlungssysteme eingebunden ist, auf seiner individuellen Ebene problematische Muster aktiviert und seine bio-psycho-sozialen Bedürfnisse nicht mehr befriedigt werden können. Für professionelles Handeln stellt sich nicht nur die Frage, mit welchen Instrumenten und Verfahren der Fall und seine soziale Dimension erfasst und eingeschätzt werden können, sondern auch die Frage, wie die gewonnenen diagnostischen Einschätzungen gezielt in Aushandlungsprozesse mit Klient/innen und in die interprofessionelle und interorganisationale Kooperation eingebracht werden können. Am Institut Professionsforschung und kooperative Wissensbildung der Hochschule für Soziale Arbeit FHNW wurde in den letzten Jahren ein Instrumentarium entwickelt, das eine differenzierte Erfassung von Problemlage und Ressourcen einerseits und ein Monitoring von Veränderungsprozessen von Menschen andererseits erlaubt. Es beinhaltet u.a. Systemmodellierung und Real-Time Monitoring (RTM). Die Systemmodellierung zielt darauf, die psychosoziale Dynamik des Falles abzubilden und darauf gestützt eine angemessene Interventionsplanung zu erstellen. Das RTM, ursprünglich von Projektpartnern für den stationären Kontext der Psychiatrie und Psychosomatik entwickelt, wurde in der Folge auch im ambulanten Kontext zur Anwendung gebracht (u.a. in Bewährungshilfe, Opferhilfe, Nachbetreuung nach stationären Aufenthalten z.B. in Psychiatrie oder Drogentherapie). Mit Hilfe von RTM kann etwa die psychosoziale Dynamik etwa von Menschen in Reintegrationsprozessen sichtbar gemacht werden, es eignet sich daher zur Verwendung im Bereich der Erst- oder Reintegration in den Arbeitsmarkt. Im Workshop werden Grundideen von Systemmodellierung und RTM vorgestellt, sowie das Potenzial der beiden Instrumente für die Gestaltung von Eingliederungsprozessen diskutiert.

---

**Calzaferri, Raphael**, lic. phil. I, dipl. Sozialarbeiter. Institut Professionsforschung und kooperative Wissensbildung, Hochschule für Soziale Arbeit FHNW. Bezüge zum Disability Management aus Forschung und Praxis

**Merten, Gaby**, Diplomierte in TZI nach R.C. Cohn, Supervisorin BSO, Lehrbeauftragte für Module der Praxis-Theorie-Relationierung an der Hochschule für Soziale Arbeit FHNW. Bezüge zum Disability Management aus langjähriger Praxis

**Kontakt:** raphael.calzaferri@fhnw.ch



## **Neben- oder Hauptdarsteller/innen: Vorgesetzte und Kolleginnen/Kollegen als Beteiligte im Eingliederungsmanagement**

### **Relevanz:**

Es werden verschiedene Konzepte (ProPräsenz, FER, ConCerto) und in der Praxis erprobte Möglichkeiten zum Einbezug von Personalverantwortlichen und Vorgesetzten im Eingliederungsmanagement aufgezeigt. Darüber hinaus wird aufgezeigt und diskutiert, wie Teammitglieder auf der Einzelfallebene eingebunden werden können.

### **Fragestellungen:**

- Wie werden mittelbar Betroffene von wichtigen Nebendarstellern zu verantwortlichen Beteiligten?
- Best Practice 1: Welche Hindernisse können bereits konzeptionell überwunden werden?
- Best Practice 2: Welche Entscheidungsträger sind wann und auf welche Weise einzubinden?
- Best Practice 3: Wie sind Personalverantwortliche, Vorgesetzte und Teammitglieder einzubeziehen?

---

Personalverantwortliche und Vorgesetzte, aber auch die Mitglieder im Team der von Arbeitsunfähigkeit betroffenen Mitarbeitenden sind entscheidend für ein gelingendes Eingliederungsmanagement. Betroffen sind diese Personen aber nur mittelbar; Personalverantwortliche sind je nach Grösse des Unternehmens womöglich sogar sehr weit weg vom Geschehen. Anton Hanselmann, pensionierter Senior Personalchef von Frutiger AG und aktuell Principal Project Manager der Globosana AG, berichtet in einem Impulsreferat über Lösungs- und Handlungsmöglichkeiten in diesem Spannungsfeld. Regina Knöpfel berichtet aus ihrer mehr als zehnjährigen Beratungspraxis zu Eingliederungsmanagement/Disability Management. Sie stellt Beispiele aus der Praxis vor und diskutiert Gelingensbedingungen und Stolpersteine in unternehmerischen und institutionellen Kontexten. Darüber hinaus sind die Workshopteilnehmenden eingeladen, während des Workshops aktiv mitzuwirken, ihre eigenen Erfahrungen und Fragen einzubringen, so dass gemeinsam konstruktive und passende Lösungen diskutiert werden können. Best Practice, so eine zentrale Erkenntnis aus der Beratungspraxis von Knöpfel und Hanselmann, kann ausschliesslich dann am besten sein, wenn sie ständig aus Optimierungsprozessen und Diskussionen genährt und hinterfragt wird.

---

**Knöpfel, Regina**, Knöpfel Life Consulting AG, Zürich, Beraterin, Schwerpunkte: Eingliederungsmanagement (EM), Führung, Prozesse (QMS), Wirkungen (IKS), Sozial- und Verwaltungsrecht und Verwaltungsökonomie

**Hanselmann, Anton**, Senior Personalchef Frutiger AG bis August 2012; seit September 2012 Principal Project Manager Globosana AG, Büro Belp; Holzackerstrasse 20, CH-3123 Belp; DM Frutiger eingeführt und nun Berater dafür

**Kontakt:** rknoepfel@klc.ch

## **Kooperativer Prozessgestaltung: Methoden und Instrumente zur Gestaltung von Unterstützungsprozessen im Eingliederungsmanagement**

### **Relevanz:**

Das Herausarbeiten der Fallthematik - worum genau geht es in einem Fall - ist eine unverzichtbare Grundlage für die Gestaltung eines kooperativen Unterstützungsprozesses im Rahmen von Eingliederungsmanagement.

### **Fragestellungen:**

- Wie kann mit einer Klientin/einem Klienten geklärt werden, worum genau es geht?
- Welche Analysemethoden und -instrumente sind hierfür hilfreich?
- Was ist ein kooperativer Unterstützungsprozess?

---

Die Notwendigkeit, das professionelle Handeln zu strukturieren, stellt sich in allen Arbeitsfeldern der Sozialen Arbeit - also auch wenn es darum geht, das Ausscheiden aus dem Erwerbsleben zu verhindern und die Reintegration in den ersten Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Die Methodik Kooperative Prozessgestaltung (KPG) bietet eine theoretische Grundlage für das professionelle Handeln im Arbeitsfeld Eingliederungsmanagement und stellt für die Methoden und Instrumente zur Umsetzung zur Verfügung. Der Prozessbogen professionellen Handelns wird in der KPG unterteilt in sieben Schritte (Situationserfassung, Analyse, Diagnose, Ziele, Interventionsplanung, Interventionsdurchführung, Evaluation). Darüber hinaus wird zwischen zwei Kooperationsebenen unterschieden: Kooperation mit KlientInnen und Kooperation auf der Fachebene (intra- und interprofessionell). Im Workshop werden zwei Aspekte des Konzepts KPG fokussiert: der Prozessschritt Analyse und die Kooperation mit der Klientin/dem Klienten. Es soll herausgearbeitet werden, welche Dimensionen bei der Analyse - d.h. bei der Klärung, worum genau es eigentlich geht in einem Fall - in diesem Arbeitsfeld berücksichtigt werden müssen, und es wird zur Diskussion gestellt, welche Instrumente hierfür hilfreich sein können. Ausserdem wird thematisiert, wie diese Analyse gemeinsam mit einem Klienten/einer Klientin vorgenommen werden kann, und welche Anforderungen und Herausforderungen sich dabei stellen.

---

**Ursula Hochuli-Freund**, Prof. Dr., Institut für Professionsforschung und Kooperative Wissensbildung HSA FHNW

**Kontakt:** ursula.hochuli@fhnw.ch

## Beratung und Coaching im Eingliederungsmanagement

### Relevanz:

Beratung und Coaching im Eingliederungsmanagement stellen sowohl eine Herausforderung wie auch eine Chance zugleich dar, da vielfältige Aspekte in den Fokus rücken.

### Fragen:

- Welche Rolle spielen Beratung und Coaching in einem professionellen Eingliederungsmanagement?
- Wie kann eine fundierte Herangehensweise zum Erfolg beitragen?
- Wie kann das Spannungsfeld zwischen Freiwilligkeit und Verpflichtung produktiv genutzt werden?
- Wie gelingt die Balance zwischen Fachberatung und psychosozialen Themen in Beratung (und Coaching)?

---

Wenn Eingliederungsmanagement umfassend verstanden wird, nämlich zum einen als betriebliches Eingliederungsmanagement, zum anderen aber auch die berufliche Erst- und Reintegration von erwerbsfähigen Personen mit einbezogen wird, dann hat dies direkte Auswirkungen auf die Betrachtung von Beratung und Coaching in diesem Kontext.

---

**Hörmann, Martina**, Prof. Dr., Dozentin am Institut Beratung, Coaching und Sozialmanagement der Hochschule für Soziale Arbeit FHNW. Leitung des MAS „Systemisch-lösungsorientierte Kurzzeitberatung und –therapie“. Themenschwerpunkte: Beratung im personalen und organisationalen Kontext.

**Kontakt:** [martina.hoermann@fhnw.ch](mailto:martina.hoermann@fhnw.ch)

## **Menschen mit Beeinträchtigung in der Arbeitsintegration: Teilhabe woran?**

### **Relevanz:**

Integration in die Arbeitswelt ist ein vielschichtiger Prozess, den es in dieser Vielschichtigkeit zu verstehen gilt.

### **Themen:**

- Der Umgang mit Komplexität in den einfachen Dingen des Alltags
- Zweiseitiges Lernen
- Organisationsentwicklung

---

Arbeitsintegration ist heute ein Schlagwort im Kontext des gesteigerten Leistungsabbaus der Invalidenversicherung. Es stellt sich freilich die Frage, wo(hin) denn Menschen mit so genannten Behinderungen in die Arbeitswelt integriert werden sollen? Bedeutet Arbeitsintegration auch eine Entwicklung in Richtung einer inklusiven Gesellschaft? Mit dem staatlich geförderten Aufbau eines so genannten zweiten Arbeitsmarktes werden auf dem Gebiet der Produktion und der Dienstleistungen insbesondere das Gewerbe und die traditionellen KMU konkurrenziert. Damit entstehen in diesem Kontext staatlich subventionierte Arbeitsplätze für Personen, die in der Sozialen Arbeit tätig sind. Arbeitsintegration erfolgt in diesem Spannungsfeld von marktwirtschaftlichen und planwirtschaftlichen Interessen. Vom Arbeitsprozess her betrachtet stellt sich die Frage, wie Unternehmen sich organisieren können, damit die in den lebensweltlichen Alltag eingebauten Barrieren abgebaut und ein coping für Situationen entwickelt werden kann, welches zu Behinderungen führt. Arbeitsintegration ist ein zweiseitiger Lernprozess, der zur Zeit nur punktuell verstanden ist.

---

**Graf, Erich Otto**, Dr. phil., Sozialwissenschaftler, geb 1951, wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl Gesellschaft, Partizipation und Behinderung, Institut für Erziehungswissenschaft, Universität Zürich.

**Kontakt:** [eograf@ife.uzh.ch](mailto:eograf@ife.uzh.ch)

## **Workshops 6-10**

**15.00 – 16.30 Uhr**

## Schwierige Übergänge – Jugendliche in Übergängen in Ausbildung und Arbeit

### Relevanz:

Mit der Auseinandersetzung der Thematik der Ausbildungs- und Arbeitslosigkeit im Jugendalter aus gesellschaftlicher und individueller Perspektive können wichtige Ansatzpunkte für die berufliche Eingliederung und für das professionelle Handeln im Eingliederungsmanagement gewonnen werden.

### Fragestellungen:

- Welche Herausforderungen haben benachteiligte Jugendliche im Übergang heute zu bewältigen?
- Was folgt hieraus an Anforderungen für die Gestaltung von Unterstützungsprozessen?
- Welche Herausforderungen und Spannungsfelder bestehen in der Begleitung dieser Übergänge?
- Was folgt aus der Verschränkung von individuellen Bedürfnissen und gesellschaftlichen Anforderungen?

---

Seit Mitte der 90er Jahre gestaltet sich der Übergang von der Schule in die Erwerbsarbeit in der Schweiz für einen zunehmenden Anteil von Jugendlichen riskant. Gestiegene Zahlen von Schulabgängerinnen und -abgängern ohne Anschlusslösungen, arbeitslosen Jugendlichen und jungen Erwachsenen ohne Ausbildungsabschluss, die auf Sozialhilfe angewiesen sind, zeugen davon. Darüber hinaus haben sich die Übergänge ins Erwachsenenalter durch grundlegende Strukturveränderungen am Arbeitsmarkt sowie im Berufsbildungssystem insgesamt verlängert und sie sind zugleich riskanter geworden und schwieriger zu bewältigen. Im Workshop werden die Veränderungen in den Übergängen aus struktureller Perspektive und aus der Sicht von Jugendlichen näher beleuchtet. Hierzu wird auf eine Studie über die biographischen Verläufe von Jugendlichen aus einem Sonderschulheim eingegangen. Die Studie hatte zum Ziel, mehr darüber zu erfahren, wie den Ehemaligen die berufliche und soziale Integration gelingt, bzw. wie sie den Übergang ins Erwachsenenalter bewältigen. Von Interesse war, welche Ressourcen und Kompetenzen ehemalige Sonderschülerinnen und Sonderschüler für eine erfolgreiche Bewältigung ihrer Übergänge erwerben müssen und können (Gelingensbedingungen). Der biographische Zugang ermöglichte es auch, mehr über die wahrgenommene Strukturierung und Begleitung des Übergangs durch unterschiedliche institutionelle Angebote zu erfahren (Übergangsbegleitung und -management). Das kann Hinweise auf die Leistungen des Übergangssystems liefern bzw. darauf, welche institutionellen Rahmungen als hilfreich oder behindernd wahrgenommen werden. Im Workshop werden daher auf der Grundlage der vorliegenden Forschungsergebnisse Möglichkeiten zur Gestaltung von Unterstützungsprozessen vorgestellt und diskutiert. Im Zentrum steht die Frage, wie dabei eine Verschränkung von individuellen Bedürfnissen und gesellschaftlichen Anforderungen im Hinblick auf eine gelingende Arbeitsintegration aussen kann.

---

**Dorothee Schaffner**, Prof. Dr., Dozentin an der Hochschule für Soziale Arbeit (FHNW), Themenschwerpunkte: Berufsintegration unter erschwerten Bedingungen, Übergangssystem, biographische Verläufe von Jugendlichen, Handlungsansätze.

**Angela Rein**, Dipl. Päd., Wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Hochschule für Soziale Arbeit (FHNW), Themenschwerpunkte: Übergänge Jugendlicher in den Beruf; Migration, Gender und Diversität in Übergängen.

**Kontakt:** dorothee.schaffner@fhnw.ch, angela.rein@fhnw.ch

## Kompetenzorientiertes Eingliederungsmanagement in der Praxis

### Relevanz:

Kompetenzorientierung und Kompetenzentwicklung werden im Berufskontext breit diskutiert. Beispiele aus der Praxis zeigen, dass die Orientierung an Kompetenzen und eine ressourcenorientierte Beratung und Begleitung die Möglichkeiten von Eingliederungsmassnahmen klar erweitern und zu guten und oft unerwarteten Resultaten führen.

### Fragestellungen:

- Was bedeutet Kompetenzorientierung insbesondere im Eingliederungs-management?
- Was sind Wirkung und Nutzen von Kompetenzorientierung bei der Eingliederung?
- Wie können Kompetenzen erfasst, beschrieben und bewertet werden?

---

Das Bewusstsein und die Transparenz um das eigene Können und das Wissen um vorhandene Ressourcen sind gerade in Krisensituationen und Phasen der Neuorientierung wichtig. Sie bilden die Grundlagen für eine erfolgreiche Wiedereingliederung. Kompetenzorientierung im Eingliederungsmanagement nimmt neben Qualifikationen und berufsbiografischen Aspekten, den Menschen mit all seinem Können und seinem Potenzial in den Fokus. Diese Orientierung an den Kompetenzen eröffnet für die Wiedereingliederung neue und oft auch unerwartete Perspektiven. Im Workshop werden anhand einiger Beispiele aus der Praxis die erweiterten Möglichkeiten von Kompetenzorientierung bei der Eingliederung aufgezeigt und diskutiert. Darüber hinaus werden Methoden, Prozesse und Instrumente zur Erfassung, Beschreibung und Beurteilung von Kompetenzen vorgestellt.

---

**Barbara Sieber-Suter**, Prof. Dr., Dozentin für Weiterbildung und Kompetenz-management am Institut Weiterbildung und Beratung an der Pädagogischen Hochschule der Fachhochschule Nordwestschweiz.

**Ernst P. Werner**, Gründungsgesellschafter des CeKom SÜD, Berater und Trainer für öffentliche Träger, klein und mittelständische Unternehmen und Führungskräfte, kompetenzorientierte Berufsnavigation

**Kontakt:** barbara.sieber@fhnw.ch, ernst.werner@cekom-sued.de

## Biographisches Erzählen als Methode im Eingliederungsmanagement

### Relevanz:

Die Bedeutung biographischen Erzählens wurde in Beratungsprozessen und Forschungsprojekten zu Reintegrationsprozessen Langzeitarbeitloser aufgezeigt, indem Erinnern und Reflektieren im Zuge des Erzählens "biographische Ressourcen" bilden können. Ebenfalls wichtig ist es als methodische Vorgehensweise für die professionelle Selbstreflexion.

### Themen:

- Biographisches Erzählen im Bereich des Eingliederungsmanagements
- Rekonstruktion "biographischer Ressourcen" zur Erstellung einer angemessenen Interventionsplanung
- "Biographische Evaluation" von Reintegrationsprozessen
- Professionelle Selbstreflexion und Kompetenz durch die Methode des biographischen Erzählens

---

Im Workshop soll es vor allem darum gehen, Interessentinnen und Interessenten mit Grundzügen der sozialwissenschaftlichen Erzählanalyse vertraut zu machen, die sich in der Auseinandersetzung mit narrativen - sowohl autobiographisch-narrativen als auch interaktionsgeschichtlichen - Interviews entwickelt hat. Diese Form der Erzählanalyse, die insbesondere mit dem Namen des Soziologen Fritz Schütze verbunden ist und von Glasers und Strauss' Grounded Theory und Betrachtungsweisen der ethnomethodologischen Konversationsanalyse angeregt wurde, spielt vor allem in der neueren Biographieforschung und in der Analyse professionellen Handelns eine wichtige Rolle, ist aber nicht darauf begrenzt. Gerade in der Beratung ist es sinnvoll und wichtig, die eigene, persönliche, subjektive Erfahrungsgeschichte aus der Perspektive der Beratungssuchenden zu hören, um diese nachvollziehen und verstehen zu können. Auf biographisches Erzählen in der Beratungssituation zu verzichten, kann als Zeitersparnis erscheinen, tatsächlich bildet es aber eine grundlegende Voraussetzung, um eine angemessene Unterstützung bei der Bewältigung der Eingliederung zu bieten. Gerade die eigenen Formen der Bewältigung von Erlebensprozessen durch die Beratungssuchenden und ihre mögliche Betroffenheit durch Diskriminierung und Exklusion können im Zuge des Erzählens zur Sprache kommen. Wünsche und Versuche, wieder eine Handlungsorientierung zu gewinnen, können erinnert und reflektiert werden. Biographisches Erzählen kann daher einerseits als eine Entwicklungsmöglichkeit "biographischer Ressourcen" angesehen werden, an die die Orientierung und Unterstützung bei der Wiedereingliederung immer wieder anschliessen kann. Für die professionelle Selbstreflexion und Kompetenz stellt biographisches Erzählen andererseits eine wichtige Methode dar.

---

**Inowlocki, Lena**, Soziologin, Dr. phil. habil. Professorin am Fachbereich Soziale Arbeit und Gesundheit der FH Frankfurt und Leitung des Instituts für Migrationsstudien und interkulturelle Kommunikation

**Kontakt:** [inowlocki@soz.uni-frankfurt.de](mailto:inowlocki@soz.uni-frankfurt.de)



## **The Challenge of Mental Health in Disability Management**

### **Relevanz:**

Stress, depression, anxiety, workplace bullying and other mental health issues are costing businesses billions every year in lost productivity, poor treatments, and employee retention. Disability management can contribute and effectively address these issues.

### **Fragestellungen:**

- How can organizations effectively address issues related to disruptive psychopathological behavior?
  - What are the core elements of a psychological disability management approach?
- 

The awareness and extent of mental health concerns in the workforce is becoming increasingly apparent to practitioners, human resources personnel, employees, and employers. Organizations must address issues related to disruptive psychological behavior or pay the stiff financial, organization, and human costs borne from mental illness in the workplace.

This workshop will be a practical guide to identifying, understanding, treating and preventing individual and organizational mental health issues. The objective is to illustrate how organizations can save money and improve the health and well-being of their employees by using a psychological disability management approach in the treatment and accommodation of mental health issues.

---

Dr. **Henry G. Harder** is Professor and Chair of the School of Health Sciences at the University of Northern British Columbia. He is a registered psychologist. His research interests are in workplace mental health, suicide and aboriginal health. He is a CIHR-funded scholar, has published extensively and has made presentations and conducted workshops throughout Canada, the United States, Europe and Australia.

**Kontakt:** Henry.Harder@unbc.ca

## Beratung von Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen

### Relevanz:

Professionelles Handeln im Eingliederungsmanagement ist verstärkt durch Klientinnen und Klienten mit psychischen Beeinträchtigungen gefordert. Diesem Sachverhalt gilt es im Rahmen von Professionalisierungsprozessen im Eingliederungsmanagement Rechnung zu tragen.

### Fragestellungen:

- Welche Herausforderungen stellen psychische Beeinträchtigungen für die Beratungspraxis?
  - Was ist bei der Eingliederung von Personen mit psychischen Beeinträchtigungen zu berücksichtigen?
  - Welchen Beitrag leistet der salutogenetische Ansatz?
- 

Die Zahl von Personen im Eingliederungsmanagement mit psychischen Beeinträchtigungen hat in den vergangenen Jahren stetig zugenommen. Angesichts vielfältiger Besonderheiten, die damit für die Beratungs- und Eingliederungspraxis verbunden sind, sehen sich Professionelle vermehrt vor besondere Herausforderungen gestellt. Sie sind nicht nur darauf angewiesen, diagnostizierte psychische Störungen ihrer Klienten angemessen einschätzen zu können, sondern auch zu erfahren, welche Besonderheiten bei der jeweiligen Klientengruppe für ein erfolgreiches Eingliederungsmanagement zu berücksichtigen sind. Besonderheiten in der Beziehungsdynamik zwischen Eingliederungsmanager/in und Klient/in sind dabei ebenso bedeutsam, wie Besonderheiten am Arbeitsplatz bzw. im Kontakt zum psychosozialen Hilffsystem. Im Mittelpunkt der Handlungsorientierung im Eingliederungsmanagement steht dabei der salutogenetische Ansatz.

---

**Christine Krämer** ist seit 2001 selbständige Beraterin ([www.kraemer-beratung.ch](http://www.kraemer-beratung.ch)) im Bereich von Aufbau und Führung von Projekten mit Schwerpunkt Arbeitsrehabilitation, insbesondere mit psychisch und/oder sozial beeinträchtigte Menschen.

**Kontakt:** c.kraemer@kraemer-beratung.ch

# Weitere Informationen

## Netzwerk Eingliederungsmanagement – EM-Net

Das Netzwerk richtet sich an Interessengruppen, die im Bereich des Eingliederungsmanagements (EM) tätig sind. Im Mittelpunkt stehen Fragen der Gestaltung und Organisation von Unterstützungsprozessen, der Prävention und der Personal- und Organisationsentwicklung. Dabei werden sowohl Beschäftigte in Unternehmen in den Blick genommen, die auf Grund von Krankheit oder Unfall nachhaltig in die Erwerbsarbeit reintegriert werden sollen, als auch Erwerbslose, die einen erschwerten Zugang zum Arbeitsmarkt besitzen.

Das EM-Net ist ein Zusammenschluss von Personen aus unterschiedlichen professionellen und disziplinären Bereichen, die an Fragen von Arbeitsintegration und Eingliederungsmanagement interessiert sind. Das EM-Net wurde am 26. Januar 2012 im Rahmen der 2. Fachtagung Eingliederungsmanagement an der Hochschule für Soziale Arbeit FHNW gegründet. Es wurde eine Koordinationsgruppe gebildet, die das „Grundlagenpapier des Netzwerks Eingliederungsmanagement - EM-Net“ erarbeitet hat. Das EM-Net möchte im Rahmen von Veranstaltungen und Koordinationstreffen Möglichkeiten des Austauschs und der Diskussion von im Eingliederungsmanagement tätigen und an Fragen der Arbeitsintegration interessierten Personen schaffen.

### *Organisation EM-Net*

Die Aktivitäten des EM-Net werden von einer Koordinationsgruppe organisiert. Der Koordinationsgruppe gehören an:

- Renato Cesaro (Eingliederungsmanager Kanton Bern)
- Marion Flechtner (Integrationsbeauftragte Eidg. Departement des Innern EDI)
- Thomas Geisen (Hochschule für Soziale Arbeit FHNW)
- Irene Knöpfel (Eingliederungsmanagerin Kanton Bern)
- Ferdinand Meile (casa fidelio)
- Tobias Studer (Hochschule für Soziale Arbeit FHNW)

### **Kontakt**

Prof. Dr. Thomas Geisen  
thomas.geisen@fhnw.ch  
Institut Integration und Partizipation IIP  
Hochschule für Soziale Arbeit FHNW

## Fachseminare zu Arbeitsintegration und Eingliederungsmanagement

**Seit 2012 erweitern zielgruppen- und methodenspezifische Fachseminare im Eingliederungsmanagement die Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote der Hochschule für Soziale Arbeit FHNW im Bereich Arbeitsintegration.**

Das Thema Arbeitsintegration ist in den vergangenen Jahren verstärkt in den Fokus politischer Debatten gerückt: Ziel der unterschiedlichen Revisionen des Sozialversicherungssystems ist unter anderem eine Kostenreduktion, welche durch verstärkte Anstrengungen zu einer erfolgreichen Arbeitsintegration und zum Erhalt der Arbeitskraft begleitet werden soll. Sowohl in den Sozialen Diensten wie auch in Unternehmen wird die Diskussion um eine verbesserte Reintegration von erkrankten und verunfallten Beschäftigten geführt. Die in den verschiedenen Bereichen der Arbeitsintegration tätigen Professionellen der Sozialen Arbeit sehen sich mit unterschiedlichen Problemlagen konfrontiert.

Das Weiterbildungsangebot im Bereich Arbeitsintegration und Eingliederungsmanagement an der Hochschule für Soziale Arbeit FHNW hat auf die sozialpolitischen Herausforderungen reagiert und bietet seit 2012 neben dem seit 2006 durchgeführten Lehrgang "DAS/CAS Eingliederungsmanagement" insgesamt zielgruppen- und methodenspezifische Fachseminare im Eingliederungsmanagement an, unter anderem zu den Themen psychische Beeinträchtigungen, Kompetenzorientierung, berufliche Neuorientierung und Arbeitsintegration in Sozialen Diensten.

Im Jahr 2014 werden die folgenden Fachseminare angeboten:

- Supervision für Eingliederungsmanager/innen, März bis November 2014
- Arbeitsintegration in Sozialen Diensten, 13./14. März 2014
- Eingliederungsmanagement im Kontext von psychischen Beeinträchtigungen, 18. bis 20. März 2014
- Kompetenzorientierung im Eingliederungsmanagement, 4./5. April, 9. Mai und 13. Juni 2014
- Berufliche Neuorientierung in Eingliederungsprozessen, 6. und 13. Juni 2014

Weitere Informationen unter [www.das-eingliederungsmanagement.ch](http://www.das-eingliederungsmanagement.ch)

**Kontakt:** Tobias Studer, [tobias.studer@fhnw.ch](mailto:tobias.studer@fhnw.ch), Institut Integration und Partizipation der Hochschule für Soziale Arbeit FHNW

## **NEUES WEITERBILDUNGSANGEBOT:**

### **CAS Eingliederungsmanagement Zielgruppen/Handlungsansätze/Methoden**

Auf Grund von Veränderungen in der Arbeitswelt finden Zielgruppen mit komplexen Belastungs- und Problemlagen im Bereich der Arbeitsintegration sowohl bei Professionellen als auch bei Sozialversicherungen und Sozialen Diensten verstärkt Beachtung. Dies gilt insbesondere für erwerbsfähige Personen mit psychischen Beeinträchtigungen. Ziel des professionellen Handelns im Eingliederungsmanagement ist insbesondere eine erfolgreichen Erst- und Reintegration von erkrankten und verunfallten Beschäftigten innerhalb von Unternehmen, von Beschäftigten in prekären Beschäftigungsverhältnissen und von erwerbsfähigen Personen mit erschwerten Zugängen zum Arbeitsmarkt in die Erwerbsarbeit. Zur Bearbeitung der damit verbundenen Herausforderungen im Rahmen eines professionellen Eingliederungsmanagements sind Wissen, Fähigkeiten und Kompetenzen in Bezug auf Handlungsansätze und Methoden der Sozialen Arbeit von grosser Bedeutung. Im Eingliederungsmanagement können daher vielfältige Handlungsansätze und Methoden zur Anwendung kommen, unter anderem kooperative Prozessgestaltung, Kompetenzorientierung und berufliche Neuorientierung. Neben einer verbesserten Fallbearbeitung geht es dabei aber auch um Fragen der Organisations- und Personalentwicklung, die im Eingliederungsmanagement systematisch miteinander verknüpft werden. Zielgruppenspezifisches Wissen, Handlungsansätze und Methoden sind daher für Professionelle im Eingliederungsmanagement eine wichtige Grundlage für eine erfolgreiche Bearbeitung komplexer Falllagen in den verschiedenen Bereichen von Arbeitsintegration und Eingliederungsmanagement.

Der neue CAS-Kurs Eingliederungsmanagement Zielgruppen/Handlungsansätze/Methoden wird erstmalig ab 15. April 2015 durchgeführt.

Weitere Informationen: [www.das-eingliederungsmanagement.ch](http://www.das-eingliederungsmanagement.ch)

#### **Kontakt Weiterbildungsangebote**

Ursina Ammann Kurskoordinatorin

T +41 62 957 20 15

[ursina.ammann@fhnw.ch](mailto:ursina.ammann@fhnw.ch)

## Arbeitsintegration und Eingliederungsmanagement

### Diploma of Advanced Studies DAS und Certificate of Advanced Studies CAS

Fähigkeiten und Kompetenzen zur Integration von Menschen in die Erwerbsarbeit:

- CAS Eingliederungsmanagement «Verfahren, Fall und System», Beginn 6. März 2014
- CAS Eingliederungsmanagement «Eingliederungsrecht und Personalentwicklung», Beginn 4. März 2015
- **Neu:** CAS Eingliederungsmanagement «Zielgruppen, Handlungsansätze und Methoden», Beginn 15. April 2015

### Fachseminare

- Supervision für Eingliederungsmanager/innen, März bis November 2014
- Arbeitsintegration in Sozialen Diensten, 13./14. März 2014
- Eingliederungsmanagement im Kontext von psychischen Beeinträchtigungen, 18. bis 20. März 2014
- Kompetenzorientierung im Eingliederungsmanagement, 4./5. April, 9. Mai und 13. Juni 2014
- Berufliche Neuorientierung in Eingliederungsprozessen, 6. und 13. Juni 2014

### Master of Arts (MA) in Disability Management

Erwerben Sie an der Hochschule für Soziale Arbeit FHNW einen MA in Disability Management der University of Northern British Columbia UNBC in Prince George (Kanada) als «Degree in Cooperation».

**Weitere Informationen:** [www.das-eingliederungsmanagement.ch](http://www.das-eingliederungsmanagement.ch)



**Information und Anmeldung:** Ursina Ammann, Kurskoordination | +41 62 957 20 15 | [ursina.ammann@fhnw](mailto:ursina.ammann@fhnw)